



Hak cipta dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Skripsi milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

SKRIPSI

ANALISIS KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH NON PEGAWAI NEGERI (PPNP) SEBAGAI SYARAT PERPANJANGAN KONTRAK PADA BALAI PENGELOLAAN TRANSPORTASI DARAT (BPTD) WILAYAH IV RIAU-KEPRI DI KOTA PEKANBARU



OLEH:

CHANIA ALFIANA
NIM. 11770523579

**PROGRAM STUDI ADMINITRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2021

LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI



NAMA

NIM

PROGRAM STUDI

FAKULTAS

JUDUL

© Hascipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

: CHANIA ALFIANA

: 11770523579

: ADMINISTRASI NEGARA

: EKONOMI ILMU DAN SOSIAL

: ANALISIS KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH
NON PEGAWAI NEGRI (PPNPN) SEBAGAI
SYARAT PERPANJANGAN KONTRAK DI BALAI
PENGELOLAAN TRANSPORTASI DARAT (BPTD)
WILAYAH IV RIAU-KEPRI

DISETUJUI OLEH
PEMBIMBING

Virna Museliza, SE, M.Si

Nip. 130712073

MENGETAHUI

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Dr. Mahyarni, SE, MM

NIP. 19700826 199903 2 001

Ketua Jurusan

Administrasi Negara

Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.si

NIP. 19790101 200710 1 003



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



**FAKULTAS
JURUSAN
HUKUM**

TITLE SKRIPSI

HARI/TGL UJIAN

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

: MOH HAFIS IKHWAN

: 11473105415

: EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

: AKUNTANSI S1

: ANALISIS KINERJA RUMAH SAKIT DENGAN
PENDEKATAN BALANCE SCORECARD (STUDI
KASUS DI RSUD SIAK SRI INDRAPURA)

: SELASA/29 JUNI 2021

**DISETUJUI OLEH:
KETUA PENGUJI**

OOMARIAH LAHAMID, SE, M.Si
NIP. 19750704 200710 2 001

MENGETAHUI

PENGUJI I

Dr. DESFIR MIFTAH, SE, MM, Ak
NIP. 19740412 200604 2 002

PENGUJI II

ARAS AIRA, SE, M. Ak, CA
NIK. 130 441 020

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Sami University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

ABSTRAK

ANALISIS KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH NON PEGAWAI NEGERI (PPNPN) SEBAGAI SYARAT PERPANJANGAN KONTRAK DI BALAI PENGELOLAAN TRANSPORTASI DARAT WILAYAH IV RIAU-KEPRI

Oleh:

CHANIA ALFIANA

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah IV Riau-Kepri. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah : 1) untuk mengetahui syarat-syarat perpanjangan kontrak di BPTD IV , 2) Untuk mengetahui kendala-kendala dalam perpanjangan kontrak di BPTD IV. Key informan sebanyak 4 orang, 1 Kepala Sub Bagian Tata Usaha, 1 pegawai PPNPN, 1 Pegawai bagian Tata Kelola Kepegawain, dan 1 Pegawai Pengelola Tata Usaha Di Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah IV Riau-Kepri. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan metode deskriptif. Hasil ini menunjukkan bahwa di BPTD IV ini terdapat pegawai PPNPN yang mana pegawai tersebut bekerja berdasarkan sistem kontrak yang sudah ditetapkan berdasarkan Peraturan Direktur Jendral Perhubungan Darat Nomor SK.4898/KP.102/DRJD/2018. Penilaian kinerja pegawai PPNPN sebagai syarat perpanjangan kontrak berdasarkan Peraturan Direktur Jendral Perhubungan Darat dilihat dari Prestasi Kerja dan Perilaku Kerja. Hambatan-hambatan yang terjadi dalam memperpanjang kontrak PPNPN ialah kedisiplinan, melanjutkan pendidikan, terkait kriminal, ketersediaan dana.

Kata Kunci: Kinerja, Perpanjangan Kontrak, Pegawai PPNPN

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah Robbil'alamin, puji syukur kehadiran ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya kepada penyusun sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“ANALISIS KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH NON PEGAWAI NEGRI (PPNP) SEBAGAI SYARAT PERPANJANGAN KONTRAK DI BALAI PENGELOLAAN TRANSPORTASI DARAT (BPTD) WILAYAH IV RIAU-KEPRI** Selanjutnya shalawat serta salam senantiasa sampaikan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang senantiasa dirindukan wajah dan syafaatnya dihari akhir kelak.

Penulisan skripsi ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata (S1) Pada Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penyusun. Namun banyak pihak yang mendorong dan memberikan motivasi bagi penyusun sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Teristimewa kepada Kedua Orang Tua Ibunda tercinta Yanti Kurniati S.pd dan Ayahanda Chandra terimakasih telah merawat, membesarkan, membimbing



dan selalu memberikan semangat dengan penuh pengorbanan baik secara moril maupun materil dan selalu mendoakan ananda untuk dapat mewujudkan cita-cita hingga menjadi seorang sarjana. Sungguh mulia pengorbanan kedua orang tua. Dengan penuh kesabaran, ketabahan, kasih sayang, do'a serta dukungan untuk keberhasilan ananda hingga saat ini, untuk itu skripsi ini dipersembahkan untuk kedua orang tua ananda yang sangat ananda sayangi.

Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuh dengan rasa hormat penyusun mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M,Ag, selaku Plt Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Hj. Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Jhon Afrizal, S.HI, MA selaku Sekretaris Program Studi Administrasi Negara Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Rusdi, S.Sos., M.A Selaku Pembimbing Akademik.
6. Ibu Virna Museliza, SE.M.Si. selaku dosen konsultasi dan dosen pembimbing yang memberikan bimbingan, informasi serta arahan kepada penulis selama menyelesaikan proposal dan skripsi ini hingga selesai.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta pegawai di Program Studi Administrasi Negara sebagai inspirasi penulis menjadi manusia yang memiliki ilmu yang baik dan bernilai.



8. Untuk Adik-adik Zakky Yendra Putra, Rava Yendra Putra, Rakka Yendra Putra terimakasih atas dukungan, semangat serta motivasinya.
9. Untuk keluarga besar terimakasih telah memberikan perhatian, motivasi, dukungan dan do'a yang membuat peneliti terus semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Untuk teman seperjuangan Administrasi Negara A 2017 yang sudah berjuang bersama dari awal hingga akhir, dan telah memberikan semangat, dukungan serta do'a dalam menyelesaikan studi ini.
11. Untuk Keluarga Besar Administrasi Negara Angkatan 2017 yang memberikan semangat, dukungan dan doa selama menyelesaikan skripsi ini.
12. Untuk yang tersayang sahabat-sahabatku, Nova Amalia S.pd, Yossy Varhana Iryantama S.sos, Eni Tri Rahayu S.sos, Wirfania A.md Ak, NurJannah A.md Ak. Karina Kadir S.sos, Betty Asmaya S.sos, Fadila Damayana S.psi, Eliza Safitri S.Sos. Nurmeliana Hasibuan S.sos, Faiya Raesa A.md, Nadhira Safani,SE, Isna Susila, Nadya Oetari Adhitami, Charaka Refinaldo, yang selalu memberikan semangat dan kerjasamanya dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Untuk yang terkasih, Nanda Rosman , yang selalu memberikan semangat,waktu serta kerja samanya dalam membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.
14. Untuk keluarga besar Perumahan Asta Karya Wirfania A.md, Ratih Zuliani SH, Ayuni Fitri Qonia S.pd, Nelva Mei Yolla S.Ikom terima kasih sudah memberikan semangat dalam proses skripsi ini.



UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

15. Untuk teman seperjuangan Team KKN DR Desa Ridan Permai Bangkinang Kota Tahun 2020 yang selalu memberikan support dalam proses skripsi ini.

Semoga semua motivasi, semangat, do'a serta bantuan yang telah diberikan mendapatkan imbalan dari ALLAH SWT. Penulis berharap semoga karya tulis ini dapat bermanfaat. *Amin amin yarobal alamin.*

Pekanbaru, Juni 2021
Penulis,

CHANIA ALFIANA
11770523579

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan penelitian	9
1.4 Kegiatan Penelitian.....	10
1.5 Sistematika penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Kinerja Pegawai.....	15
2.3 Kinerja Pegawai 17	
2.4 Status Kepegawaian.....	25
2.5 Sistem Kerja Kontrak	27
2.6 Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN)	29
2.7 Pandangan Islam tentang Kinerja	32
2.8 Penelitian Terdahulu.....	32
2.9 Definisi Konsep	33
2.10 Konsep Operasional.....	34
2.11 Kerangka Berpikir	35
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan waktu	36
3.2 Jenis	36
3.3 Sumber.....	36
3.4 Metode pengumpulan data	37
3.5 Inforamn Penelitian	38
3.6 Teknis Analisis Data.....	39



BAB IV GAMBARAN UMUM

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.1 Sejarah Balai Pengelolaan Transportasi darat Wilayah IV Riau-Kepri	40
4.2 Visi dan Misi Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Wilayah IV Provinsi Riau dan Provinsi Kepulauan Riau	45
4.3. Tujuan dan Sasaran Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Wilayah IV Provinsi Riau dan Provinsi Kepulauan Riau	46
4.4 Tipologi Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Wilayah IV Provinsi Riau dan Provinsi Kepulauan Riau	47
4.5 Tugas Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Wilayah IV Provinsi Riau dan Provinsi Kepulauan Riau	47
4.6 Tugas Pokok dan Fungsi Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Wilayah IV Provinsi Riau dan Provinsi Kepulauan Riau	51
4.7 Struktur Organisasi BPTD Tipe A	52

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Kinerja Pegawai pemerintah non pegawai negeri (PPNPN) sebagai syarat perpanjangan kontrak pada balai pengelolaan transportasi darat (BPTD) wilayah IV Riau-Kepri di Kota Pekanbaru	53
5.2 Hambatan-hambatan dalam proses penilaian kinerja di BPTD IV Riau-Kepri	68

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Nama Pegawai PPNN di Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah IV Riau Kepri di Kota Pekanbaru.....	3
Tabel 1.2	jumlah pegawai ASN dan PPNN di Bptd wilayah IV Riau dan Kepri di Kota Pekanbaru.....	5
Tabel 1.3	Nama-nama Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negri (PPNN) tahun 2018-2020	6
Tabel 3.1	Key Informan.....	38

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Didasari sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan manusia yang maju dan mandiri sehingga mampu berdaya saing dalam era Globalisasi. Untuk mewujudkan kinerja karyawan yang berkualitas, manajemen sumber daya manusia harus benar-benar dikelola baik.

Dalam hal lain sumber daya manusia yang dimaksud adalah pegawai. Pegawai merupakan salah satu aset sumber daya manusia yang paling berharga dalam sebuah organisasi yang dituntut untuk bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal agar bisa tercapainya visi dan misi dalam sebuah organisasi tersebut. Sejalan dengan pendapat diatas Lako dan Sumayati (2002) berpendapat bahwa berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk mencapai visi dan misi yang berkelanjutan sangat bergantung pada manusia

Salah satu faktor yang sangat penting untuk mendukung peningkatan kinerja adalah ketersediaan pegawai pendukung baik dalam kuantitas maupun jenisnya yang memadai. Pemenuhan kebutuhan pegawai untuk mendukung kinerja tersebut sulit dilakukan jika hanya mengandalkan pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal ini muncul karena adanya kebijakan zero growth yang harus dilaksanakan oleh semua kementerian/lembaga. Untuk itu pengadaan Pegawai Non PNS menjadi pilihan dan prioritas penting.

Pengadaan Pegawai Non PNS sendiri sebenarnya sudah dilakukan sejak dulu terutama dengan kehadiran pegawai honorer atau pegawai tidak tetap (PTT).



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pegawai honorer tersebut diterima setelah memenuhi berbagai persyaratan dapat diangkat menjadi PNS. Namun dengan keluarnya kebijakan dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) maka kebijakan tersebut ditiadakan. Bentuk lain dari pengadaan Pegawai Non PNS yang sudah dimulai sejak tahun 2005 yaitu, pegawai honorer atau pegawai tidak tetap (PTT). Pegawai model ini merupakan model pegawai yang didasarkan pada kontrak kerja.

Kinerja pegawai pada umumnya adalah suatu pewujudan kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap pegawai dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi, oleh karena itu kinerja juga merupakan sarana penentu dalam jalannya suatu organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat dilihat dari kedisiplinan pegawai tersebut.

Berdasarkan Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Darat Nomor SK.4898/KP.102/DRJD/2018 tentang Pedoman Pengelolaan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri di Lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat, Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) adalah pegawai tidak tetap, pegawai honorer, staf khusus, dan pegawai lain yang diangkat dengan kontrak dan dibayar atas biaya Anggaran dan Pendapatan dan Belanja Negara. Berikut dibawah ini adalah tabel nama-nama Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri beserta jabatannya



Tabel 1.1. Nama Pegawai PPNPN di Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah IV Riau Kepri di Kota Pekanbaru

No	Nama	Jabatan
1	ARIO WIBOWO,SE	PPNPN Bidang Administrasi Perkantoran
2	MORINA PUTRI	PPNPN Bidang Keuangan
3	NABILA YUDIA TAMARA	PPNPN Bidang Keuangan
4	SRI PURNAMA WATI,A.MD	PPNPN Bidang Keuangan
5	NATATSHA AMELIA ROSYADI,SE.	PPNPN Bidang Administrasi Perkantoran
6	HARSA DINATA HS,S.KOM	PPNPN Bidang Keuangan
7	RIZKI PRATAMA ALFI	PPNPN Bidang Administrasi Perkantoran
8	GHANDI NOVENDRI,SE	PPNPN Bidang Keuangan
9	ADITYA AGUSTIAN,SE	PPNPN Bidang Keuangan
10	ARISTAWIDYA APTAMA,SH	PPNPN Bidang Keuangan
11	YOHANA MARETHA	PPNPN Bidang Keuangan
12	LIA DWI SABRINA,S.Sos, M.si	PPNPN Bidang Administrasi Perkantoran
13	WAHYU ANANDA,SE	PPNPN Bidang Administrasi Perkantoran
14	IRWANTO S,PI	PPNPN Bidang Administrasi Perkantoran
15	TRIANA OCTAVIA	PPNPN Bidang Administrasi Perkantoran
16	YUKI CHANDRA	PPNPN Bidang Administrasi Perkantoran
17	ERWIN YENDRA,S.PD.I	PPNPN Bidang Administrasi Perkantoran
18	YULIA PRIMA HARYATI	PPNPN Bidang Administrasi Perkantoran
19	DESSY RISNAWATI,SE	PPNPN Bidang Administrasi Perkantoran
20	ELSA NOFITA SARI	PPNPN Bidang Administrasi Perkantoran
21	ASTRID MUSTIKA LUCKY	PPNPN Bidang Administrasi Perkantoran
22	YOLA AFIA MASDAR,S.A.P	PPNPN Bidang Administrasi Perkantoran
23	RAKHA FARRAS AZIZ	PPNPN Bidang Administrasi Perkantoran
24	BUDI RIZKI,ST	PPNPN Bidang Administrasi Perkantoran
25	HENGKA SULERTA	PPNPN Bidang Administrasi

Halaman Diilindungi Undang-Undang
1. Jilid yang mengaitkan seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

No	Nama	Jabatan
		Perkantoran
26	NADILA MELLANDA,A.MD,Tra.	PPNPN Bidang Administrasi Perkantoran
27	FIKY RAHMAN,ST	PPNPN Bidang Administrasi Perkantoran
28	ANDRE KURNIAWAN	PPNPN Bidang Keamanan
29	FERRYANTO SITANGGANG	PPNPN Bidang Keamanan
30	SINYO MANU	PPNPN Bidang Keamanan
31	ERWIN ELIDAD KAMEO	PPNPN Bidang Keamanan
32	IRVAN HADI	PPNPN Bidang Keamanan
33	RONI HARI FRIANTO	PPNPN Bidang Keamanan
34	RENGGA LUKITO	PPNPN Bidang Keamanan
35	SUPRAPTO	PPNPN Bidang Kebersihan
36	ANDI SURYA	PPNPN Bidang Kebersihan
37	WALUYO NINGSI	PPNPN Bidang Kebersihan
38	MELTA DESNALTIN	PPNPN Bidang Kebersihan
39	ISWAHYUDI,ST	PPNPN Bidang Operasional Teknis
40	ABU MANSUR MADTRIDI,S.KOM	PPNPN Bidang Operasional Teknis
41	MUHAMMAD ILHAM MALIK,S.Tr.Tra	PPNPN Bidang Operasional Teknis
42	DWI RAHMA QONITA,AMD.LLASDP	PPNPN Bidang Operasional Teknis
43	AMYLIA ANNISI,SE	PPNPN Bidang Operasional Teknis
44	M. HARDIANISYAH, A.Md.LLASDP	PPNPN Bidang Operasional Teknis
45	MEIFRY HAYATI PUTRI,SIP	PPNPN Bidang Administrasi Perkantoran
46	DESI RETNOWATI	PPNPN Bidang Operasional Teknis
47	MOHD SURYA SAKTI YOGA,S.AP	PPNPN Bidang Operasional Teknis

Sumber : BPTD Wilayah IV Provinsi Riau dan Kepulauan Riau

Tabel di atas nama pegawai pemerintah Non pegawai Negeri berikut jabatannya di bidang keuangan, administrasi, operasional dan keamanan pada Tahun 2019.

Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah IV Riau Dan Kepulauan Riau adalah suatu Balai yang bertugas melaksanakan pengelolaan transportasi darat di



Provinsi Riau dan Provinsi Kepulauan Riau dibidang pelayanan transportasi jalan, pelabuhan sungai, danau dan penyeberangan komersial serta penyebrangan perintis.

Pengelolaan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri di Lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat untuk mendukung pelaksanaan tugas operasional teknis transportasi darat dan administrasi. Tujuannya agar pengelolaan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) yang tertib, terkoordinasi dan terintegrasi di lingkungan Direktorat Jenderal.

Tabel 1.2. Jumlah Pegawai ASN dan PPNPN di Bptd wilayah IV Riau dan Kepri di Kota Pekanbaru

Pada tahun 2020 terjadi perubahan penambahan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri dilingkungan Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah IV Riau-Kepri

No	Status	Jumlah
1.	ASN	32
2.	PPNPN	78
	Total	110

Sumber: BPTD Wilayah IV Provinsi Riau dan Kepulauan Riau

Dari tabel 1.2. terlihat jumlah pegawai Pemerintah Non pegawai (PPN) lebih banyak dari pada jumlah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), merupakan jumlah pegawai di kantor BPTD Wilayah IV Provinsi Riau dan Kepulauan Riau serta terminal di kota Pekanbaru.

Indikator Penilaian Kinerja di Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah IV Riau Dan Kepulauan Riau berdasarkan Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Darat Nomor SK.4898/KP.102/DRJD/2018 tentang Pedoman Pengelolaan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri di Lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat,yaitu Prestasi kerja dan Perilaku Kerja.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Penilaian Kinerja merupakan salah satu syarat untuk perpanjangan kontrak, kontrak akan diperpanjang apabila penilaian prestasi kerja minimal baik dan penilaian sikap kerja minimal baik. Yang berwenang dalam Proses penilaian kinerja pegawai PPNN Di BPTD IV ini Dilakukan oleh Kepala Balai yaitu Bapak ARDONO, ATD,MT sesuai dengan Peraturan Direktorat Jedral Perhubungan Darat Nomor SK.4898/KP.102/DRJD/2018 tentang Pedoman Pengelolaan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNN) di Lingkungan di Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah IV Riau-Kepri.

Dalam Balai Pengelolaan Transportasi darat Wilayah IV Riau Kepri terdapat SK/KP.108/II/17/BPTD-IV/2018 yaitu Tanggal 21 Desember 2018 dan Nomor SK/KP.102/I/8/BPTD-IV/2019 tentang surat keputusan kuasa penggunaan anggaran dan pemberhentian dengan hormat Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNN) Bidang operasional teknis, bidang administrasi perkantoran, bidang keamanan dan bidang kebersihan tahun anggaran 2020 dilingkungan Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah IV Riau Kepri .

Tabel 1.3 Berikut ini nama-nama Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNN) yang diberhentikan dan mengundurkan diri secara hormat atau pun kontrak yang tidak diperpanjang dari tahun 2018-2020 sebagai berikut ;

No	Nama PPNN	Tahun	Masalah
1.	Gugun Gundala	17 Juni 2019	Dikarenakan tidak disiplin,dan tunggakan hutang dikoperasi dan pegawai
2.	Riski Wahyu Syaputra	9 Juli 2019	Mengundurkan diri karena melanjutkan DIV STTD di Bekasi
2.	M.Reza Suhendar	1 November 2019	Tidak disiplin dan jarang masuk
4.	Muhammad Ilham Malik Amin, A.md. ELASDP	11 November 2019	Mengundurkan diri karna melanjutkan DIV STTD di Bekasi
5.	Kopin Hartowo Nasution	25 Februari 2020	Mengundurkan diri karena melanjutkan S1

Sumber: BPTD Wilayah IV Provinsi Riau dan Kepulauan Riau



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa ada pegawai pemerintah non pegawai negeri (PPNPN) yang diberhentikan karena tidak disiplin dan jarang masuk serta ada yang mengundurkan diri dikarenakan melanjutkan sekolah.

Karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak. selama ini yang menjadi penentu perpanjangan kontrak kerja di Balai pengelolaan Transportasi darat wilayah IV Riau Kepri berdasarkan peraturan Kemenhub yang telah ditentukan. Dengan peraturan itulah bisa menjadi suatu pedoman apakah pegawai layak bisa untuk diperpanjang kontraknya atau bukan.

Dalam perpanjangan kontrak pegawai ada beberapa yang menjadikan pertimbangan apakah pegawai layak diperpanjang kontraknya atau tidak, yaitu :

1. Hasil Kerja

Setiap pegawai memiliki beban kerjanya atau target kerja yang telah ditentukan oleh sebuah perusahaan atau instansi. Jika hasil kerja pegawai telah memenuhi bahkan melampaui target yang diharapkan, sudah mestinya pegawai tersebut dipertahankan demi kepuasan suatu instansi atau perusahaan. Namun jika yang ditunjukkan justru sebaliknya, maka perlu menyiapkan alternatif lain, dengan cara memberikan persyaratan atau memberhentikan kontrak pegawainya. Maka dari itu penilaian kinerja pegawai perlu disusun sebaik-baiknya.

2. Kemampuan mengembangkan diri

Selain hasil kerja, hal yang tidak kalah penting untuk mempertimbangkan sebelum melanjutkan kontrak pegawai adalah proses. Proses dapat dilihat dari aktivitas sehari-hari pegawai selama menjalankan



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tugasnya. Apakah pegawai mempunyai inisiatif dalam bertindak ataupun cenderung menunggu intruksi, apakah pegawai selalu berinovasi atau cenderung mengikuti dan melanjutkan pekerjaan yang ada atau lain sebagainya. Intinya perhtiakn sebuah kemampuan dari diri seorang pegawai tersebut.

3. Kehadiran pegawai

Kehadiran pegawai memang tidak selalu berbanding lurus dengan kinerja yang memuaskan. Pegawai dengan persentase kehadiran tinggi belum tentu unggul atau berkinerja dengan baik jika pegawai tersebut tidak tau apa yang mesti dikerjakan selama di kantor, tanpak rajin atau tidak berkontribusi, namun pegawai professional sudah pasti selalu menjaga performansi dan kopetensinya. Juga akan menghormati dan mentaati aturan dari instansi, termasuk dalam sebuah kedisiplinan dengan cara menjaga kehadiran dengan baik.

4. Ketersediaan dana

Ketersediaan dana sangat berpengaruh pada perpanjangan kontrak. Seperti anggaran tahunan yang harus mencukupi, karena dengan ketersediaan dana yang mencukupilah gaji para pegawai dapat dibayar dan dapat juga menyelenggarakan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan.

Untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal, seorang pemimpin perlu mengarahkan dan membimbing memberi masukan dan juga memberi semangat kepada para pegawainya agar mendapatkan motivasi dan semangat langsung dari atasannya. Dan keberhasilan suatu kinerja bisa saja dipengaruhi dengan adanya



nilai-nilai yang ada didalam organisasi dan nilai moral yang sangat kuat dari seorang pemimpin.

Dengan beberapa penjelasan diatas maka penulis akan mmengambil kesimpulan judul ‘ ‘ **ANALISIS KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH NON PEGAWAI NEGERI (PPNPN) SEBAGAI SYARAT PERPANJANGAN KONTRAK PADA BALAI PENGELOLAAN TRANSPORTASI DARAT (BPTD) WILAYAH IV RIAU-KEPRI .**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian pada latar belakang masalah, maka penulis perlu mencari tahu tentang :

1. Bagaimanakah Analisis Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) sebagai syarat perpanjangan Kontrak pada Balai Pengeloaan Transportasi Darat Wilayah VI Riau-Kepri di Kota Pekanbaru ?
2. Apa saja hambatan– hambatan dalam proses penilaian kinerja pada Balai Pengeloaan Transportasi Darat Wilayah IV Riau-Kepri ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Analisis Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) sebagai syarat perpanjangan Kontrak pada Balai Pengeloaan Transportasi Darat Wilayah VI Riau-Kepri di Kota Pekanbaru
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam proses penilain kinerja pada Balai Pengeloaan Transportasi Darat Wilayah IV Riau-Kepri



1.4 Kegiatan Penelitian

1. Sebagai pengembangan kemampuan penulis dalam mengaplikasikan ilmu-ilmu yang dipelajari dibangku kuliah dengan kenyataan yang ada.
2. Bagi pihak lain, penulisan hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian dan bahan pembandingan dasar penelitian lebih lanjut.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam BAB I pendahuluan berisikan Latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II TELAH PUSTAKA

Dalam BAB II Berisi,telaah Pustaka yang merupakan landasan teori yang menyangkut referensi-referensi dan buku-buku dengan permasalahan yang dibahas oleh peneliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam BAB III metode penelitian yang berisikan tentang jenis penelitian lokasi dan waktu penelitian, Jenis dan Sumber Data, serta populasi dan sampel.

BAB IV GAMBARAN UMUM

Dalam BAB IV gambaran umum yang berisi tentang mendeskripsikan secara umum Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah IV Riau-Kepri dan uraian pembagian tugas yang ada di Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah IV Riau-Kepri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam BAB V hasil penelitian dan pembahasan yang berisikan tentang menanalisa kinerja pegawai yang ada Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah IV Riau-Kepri

BAB VI PENUTUP

Dalam BAB IV penutup berisi tentang kesimpulan dan saran pembaca

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berarti suatu usaha untuk mengarahkan dan mengolah sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi. Organisasi yang maju tentu dihasilkan oleh personil/pegawai yang dapat mengelolah organisasi tersebut kearah kemajuan yang diinginkan. Sebaliknya tidak sedikit organisasi yang hancur dan gagal karena ketidak mampuan mengelola sumber daya manusia.

Sumber daya manusia disingkat MSDM merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu yang efisien dan efektif dan dapat digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan (goal) dengan perusahaan, karyawan dan masyarakat yang maksimal.

Manajemen sumber daya manusia juga melibatkan sistem perencanaan desain dan implementasi, karyawan, pengembangan karyawan, manajemen karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan kerja yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung mempengaruhi sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset organisasi yang sangat penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses jasa atau pun produksi. Mengingat factor manusia



sangatlah penting dan dibutuhkan dalam perusahaan maka muncul lah suatu ilmu manajemen yang mempelajari masalah-masalah ketenagakerjaan dan kepegawaian yang disebut sumber daya manusia yang berimbans pada tingkatnya standar untuk menjadi seorang karyawan dan tingkat pengangguran turut menjadi semakin ketat nya persaingan diberbagai bidang pekerjaan. Jumlah penawaran tenaga kerja dan jumlah permintaan tenaga kerja yang tidak seimbang membuat perusahaan leluasa untuk memilih dan memilah bahkan mengganti seorang pegawainya.

Hal ini yang menjadikan persaingan antara pegawai sehingga pegawai melupakan hak wajar yang harus didapatkan demi mendapatkan sebuah pekerjaan. Bersamaan dengan itu muncul UU tentang (UUK) yang menyangkut tentang ketenaga kontrak, setelah disahkannya UU No. 1 tahun 2002 banyak perusahaan yang menerapkan system kerja kontrak diperusahannya.

Dalam hal ini , Indonesia juga telah mengatur tentang system tenaga kerja yang dihimpun dalam undang-undang ketenaga kerjaan (UUK) No.12 tahun 2002 termasuk system kerja kontrak. Dalam UU tersebut dijelaskan bahwa sistm kerja kontrak adalah sebuah perjanjian antara pekerjaan yang memiliki sebuah syarat tertentu. Sedangkan karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja disuatu instansi dengan batas kerja tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Setelah adanya undang-undang tentang ketenaga kerjaan termasuk kontrak banyak perusahaan diindonesia yang menggunakan system kerja kontrak dengan berbagai alasan salah satunya agar mampu meningkatkan produktivitas suatu



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

perusahaan atau instansi terkait, agar mampu meningkatkan kinerja karyawan secara efektif dan efisien dengan memperkerjakan pegawai seminimal mungkin untuk memberikan kontribusi semaksimal mungkin.

Menurut Nawawi (2011) Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2013:6)

Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Menurut Sutrisno (2011), manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu.



2.2 Kinerja Sektor Publik

2.2.1. Pengertian Kinerja Sektor Publik

Istilah Kinerja Sektor Publik memiliki pengertian yang bermacam-macam. Cakupan organisasi sector public sering tidak sama. Di Indonesia, berbagai organisasi termasuk dalam cakupan sector public antara lain pemerintah pusat, pemerintah daerah, BUMN, BUMD, organisasi bidang pendidikan, oragnisasi bidang kesehatan dan organisasi masa. Menurut Mardiasmo (2009), sector public merupakan suatu entitas yang aktivitasnya berhubungan dengan usaha untuk menghasilkan barang dan pelayanan public dalam rangka memenuhi kebutuhan dan hak publik.

Sedangkan menurut Mahsun (2014) sektor public adalah segala sesuatuyang berhubungan dengan kepentingan umum dan penyediaan barang atau jasa kepada public yang dibayar melalui atau pun pajak yang diatur didalam hukum.

2.2.2 Pengukuran Kinerja Sektor Publik

1. Pengukuran Kinerja Sektor Publik

Pengukuran kinerja sektor public menurut Mahmudi (2015) meliputi aktivitas penetapan serangkaian ukuran atau indicator yang memberikan informasi sehingga memungkinkan bagi unit kerja sektor publikuntuk memonitor kerjanya. Dalam menghaikan *Outout* dan *Outcome* terhadap masyarakat. Pengukuran kinerja bermanfaat untuk membantu pimpinan unit kerja dalam mengatur dan memperbaiki kinerja dan berfokus pada tujuanorganisasi dalam rangka memenuhi tuntutan akuntabilitas publik.



Pengukuran kinerja menurut Amins (2012 dalam Alfian 2016) merupakan

hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja yang berupa masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak yang digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Mulyadi penilaian kinerja adalah penentuan secara periodic mengenai efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Tujuan pengukuran kinerja sektor publik

Tujuan dilakukan pengukuran kinerja sektor public menurut pendapat Mahmudi (2015) adalah :

- a. Mengetahui tingkat pencapaian tujuan organisasi
- b. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai
- c. Memperbaiki kinerja periode selanjutnya
- d. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan atau pemberian reward
- e. Memotivasi pegawai dan menciptakan akuntabilitas publik.

3. Manfaat pengukuran kinerja sektor publik

Menurut Lynch dan Cross (dalam Yuwono, 2007) manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah :

1. Menelusuri kinerja terhadap harapan atasan dan pegawainya agar lebih dekat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan dan kinerja yang baik.
3. Agar dapat dijadikan sebuah proses pembelajaran bagian kinerja.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Defenisi Kinerja Pegawai

Secara umum, defenisi kerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan dan diberikan kepadanya.

Menurut Robbin dalam Nawawi (2006: 62), yakni kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu.”

Sedangkan definisi kinerja menurut Prawirosentono (2008), kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Edison (2016) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Marihot Tua Efendi berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai perannya.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Kinerja juga dapat diartikan hasil yang dicapai seseorang baik kualitas atau pun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang mempengaruhi juga oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja. Hasil kerja tersebut akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaan yang baik pula. Pendidikan juga berpengaruh kepada kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Menurut Mitcell yang dikutip oleh Luluk Atirotu Zahrok, mengemukakan bahwa kinerja itu meliputi beberapa aspek, antara lain :

1. Kualitas kerja

Kerja dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan oleh seseorang, kualitas yang baik menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kinerja yang baik pula, begitu pun sebaliknya.

2. Ketepatan

Seseorang yang bias bekerja dengan tepat sesuai dengan petunjuk yang harus didukung dengan kecepatan seseorang dalam bekerja akan menandakan bahwa seseorang tersebut mempunyai kinerja yang baik, mereka akan mampu bekerja dengan tepat, cepat dan rapi.

3. Komunikasi

Seseorang yang kinerja yang baik, mereka mampu berkomunikasi dengan baik, supel dengan siapa saja, baik dengan atasan, bawahan ataupun dengan sederajat. Jika segala sesuatu dikomunikasikan dengan



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis tanpa注明 sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

baik, maka segala kondisi yang dihadapi akan dapat diatasi dengan baik pula.

Dari beberapa definisi dapat diangkat dari pendapat dan pandangan yang dikemukakan oleh para ahli tersebut diatas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja dalam penelitian adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh masing-masing pegawai yang dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan guna mewujudkan tujuan organisasi.

Pencapaian tujuan organisasi pada intinya adalah bagaimana merealisasikan program-program kerja organisasi dalam bentuk kinerja atau pelaksanaan tugas dari tugas-tugas rutin, umum dan pembangunan. Kemampuan berprestasi memberikan pernyataan bahwa manusia pada hakekatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi diatas kemampuan orang lain.

Kemampuan itu hanya dapat dimiliki bilamana pegawai mempunyai pendidikan yang tinggi, pengalaman yang cukup tinggi, mental yang baik, dan moral yang baik pula. Akan tetapi, jika kesanggupan dalam memangku jabatan tidak ada, walaupun tempat kerjanya sudah tepat hal itu tidak akan menghasilkan atau mencapai kinerja yang baik atau tidak terwujudnya manajemen produktifitas.

2.3.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Timple (Dalam Mangkunegaram, 2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah

1. Faktor Internal

Faktor Internal adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang misalnya kinerja baik disebabkan karena mempunyai



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemampuan tinggi dan tipe seseorang itu pekerja keras, sedangkan seseorang kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari faktor lingkungan seperti siakp, dan perilaku rekan-rekan kerja, bawahan atau pimpinan. Faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Henry Simamora (1995: 500) dalam Mangkunegara (2005: 14), kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari :
 - a. Kemampuan dan keahlian;
 - b. Latar belakang;
 - c. Demografi.
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari :
 - a. Persepsi;
 - b. Attitude;
 - c. Personality;
 - d. Pembelajaran;
 - e. Motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari:
 - a. Sumber daya;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Kepemimpinan;
- c. Penghargaan;
- d. Struktur;
- e. Job design.

2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut A. Dale Timple (1992: 31) dalam Mangkunegara (2005: 15) adalah factor internal dan factor eksternal yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik.

2. Faktor lingkungan organisasi

Faktor lingkungan organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif.

2.3.4 Mengukur Kinerja

Mengukur kinerja pegawai/ karyawan dimaksudkan untuk menilai tingkat kinerja pegawai dalam periode waktu tertentu. Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Mangkunegara (2005: 17) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut :



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

1. Kesetiaan;
2. Hasil Kerja;
3. Kejujuran;
4. Kedisiplinan;
5. Kreativitas;
6. Kerjasama;
7. Kepemimpinan;
8. Kepribadian.

2.3.5 Penilaian Kinerja

Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya. Penilaian kinerja adalah suatu system yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi melalui instrument penilaian kerja. Pada hakikatnya, penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja individu (personel) dengan membandingkan dengan standard baku penampilan.

Penelitian kinerja menurut Widodo Suparno Eko (2015,p.135) mendefenisikan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan.

Pengertian penilaian kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil. Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian



secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilaian terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS .

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja Pegawai Negri Sipil, penilaian prestasi kerja Pegawai Negri Sipil (PNS) dilakukan berdasarkan prinsip :

1. Objektif;
2. Terukur;
3. Akuntabel;
4. Partisipatif;
5. Transparan.

2.3.6 Manfaat Penilaian Kinerja

Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja, menurut Nugroho dalam Fahmi (2011:66) penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk :

1. Mengelola operasional organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasi, karyawan secara maksimum;
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer dan pemberhentian;
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan.

Berdasarkan berbagai alasan dan bahan pertimbangan maka diharapkan akan mampu memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja suatu perusahaan karena sebagaimana kita ketahui alasan paling utama dari diperlukannya penilaian



kinerja adalah agar terciptanya peningkatan kualitas kinerja di suatu perusahaan atau instansi, dan pengaruhnya lebih jauh pada peningkatan produktivitas serta profit perusahaan.

2.3.7 Metode Penilaian Kinerja

Menurut Moeheriono, (2012:161) standar operasional prosedur (SOP) adalah pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi yang berdasarkan :

1. Indikator kinerja teknis;
2. Administrasi dan prosedur sesuai tata kerja;
3. Prosedur kerja;
4. System kerja para unit kerja.

Tujuan dari Standar Operasional Prosedur (SOP) itu sendiri menurut Moeheriono (2012:161) adalah menciptakan komitmen mengenai apa yang dikerjakan oleh satuan unit kerja instansi pemerintah guna mewujudkan pemerintah yang bersih (*good governance*). SOP, tidak bersifat internal tetapi juga bersifat eskternal, sehingga selain dapat digunakan untuk mengukur kinerja organisasi publik, Standar Operasional Prosedur (SOP) juga dapat digunakan untuk menilai kinerja publik berupa :

1. Responsivitas;
2. Responsibilitas;
3. Akuntabilitas;

Dengan demikian SOP merupakan pedoman untuk acuan menilai pelaksanaan kinerja instansi pemerintah berdasarkan indikator-indikator teknis,



administrasi dan prosedur sesuai dengan tata hubungan kerja dalam organisasi yang bersangkutan, menurut Moeheriono (2012:162).

2.4 Status Kepegawaian

Status kepegawaian adalah keadaan yang satu dengan keadaan yang lain dalam satu perusahaan atau organisasi.

Status kepegawaian pada dasarnya ada 3 (tiga) yaitu

1. Karyawan Tetap

Karyawan Tetap merupakan karyawan yang tidak memiliki jangka waktu dan dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

2. Karyawan Kontrak

Merujuk pada UU 13/2003 tentang ketenagakerjaan, karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

3. Outsourcing

Outsourcing adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Outsourcing diatur dalam UU 13/2003 dan Kepmenakertrans 220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

Karyawan outsourcing bisa merupakan karyawan tetap ataupun kontrak, hal itu bergantung kepada sifat pekerjaannya (memenuhi syarat untuk kontrak) dan juga bergantung kepada kebijakan pengelola outsourcing itu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Konsep pengelompokan pegawai tetap mengacu pada pegawai yang rutin bekerja secara penuh dan ikut mengelola kegiatan usaha. Pegawai tidak tetap (pegawai musiman) mengacu kepada pegawai yang diberi imbalan berupa upah harian dan jenis pekerjaan tidak menyaratkan memiliki keahlian tertentu.

Berdasarkan Peraturan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik .

Menurut Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menjelaskan Pegawai Aparatur Sipil Negara terdiri dari :

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

PNS merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

2. PPPK merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini.



2.5 System Kerja Kontrak

1. Defenisi Perjanjian dan Kinerja Kontrak

Menurut Abdul Kadir Muhammad, perjanjian adalah suatu persetujuan dengan nama dua orang pihak atau lebih meningkatkan diri untuk melaksanakan suatu hal.

Menurut Subekti, perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang atasan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah gaji tertentu, adanya suatu hubungan tas dasar pihak yang satu, atasan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.

Menurut Wiwowo Soedjono S.H, perjanjian kerja adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja bwahan dan bertindak sebagai seorang atasan.

Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara peekerja dan pengusaha secara lisan Tu tulisan, baik waktu tertentu maupun untuk waktu yang tidak ditentukan yang membuat syarat dan kewajibannya. Sedangkan karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertntu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan perjanjian kontrak (PKWT).

2. Bentuk-bentuk Perjanjian Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan kerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan , upah , dan perintah karena itu bukti bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan lembaga adalah adanya perjanjian kerja yang

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing baik sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja.

Ada 2 (dua) bentuk perjanjian kerja, yaitu :

a. Perjanjian kerja secara lisan

Perjanjian kerja umumnya secara tertulis, tetapi ada juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan. Undang-undang Nomor 12 tahun 2002 pasal 50 angka 1 tentang ketenagakerjaan memperoleh perjanjian kerja dilakukan secara lisan. Meskipun kontrak kerja dibuat secara tidak tertulis, namun kerja kontrak jenis ini tetap bias menghikat kerja pengusaha untuk melaksanakan isi kontrak kerja tersebut. Namun tentu saja kontrak kerja jenis ini mempunyai kelemahan fatal, apabila ada beberapa isi kontrak kerja yang ternyata tidak dilaksanakan oleh pengusaha karena tidak pernah dituangkan secara tertulis maka akan mengikat kerja.

b. Perjanjian kerja tertulis

Perjanjian kerja tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing-masing pihak.

Perjanjian kerja tertulis harus secara jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja itu termasuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau disebut system kontrak. Atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT atau system permanen/tetap)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 52 angka 1 tentang ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Atau perjanjian Kerja Sistem Kontrak.

Perjanjian kerja waktu tertentu yang disebut dengan PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu yang telah ditentukan. Menurut Payaman Simanjuntak pengertian perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara atasan dan bawahan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang lebih pendek yang jangka waktunya paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian pertama, dengan ketentuan seluruh masa perjanjian tidak boleh melebihi dari tiga tahun lamanya.

2.6 Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNP)

Berdasarkan Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Darat Nomor : SK .4898/KP.102/DRJD/2018 Tentang Pedoman Pengelolaan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri di Lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat,



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) adalah pegawai tidak tetap, pegawai honorer, staf khusus, dan pegawai lain yang diangkat dengan kontrak dan dibayar atas biaya Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.

2.6.1 Kriteria Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN)

Berdasarkan Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Darat Nomor : SK 4898/KP.102/DRJD/2018 Tentang Pedoman Pengelolaan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri di Lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat pada Pasal 5 kriteria yaitu Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) yaitu :

1. Diploma Dua (D2);
2. Sekolah Menengah Atas (SMA);
3. Sekolah Menengah Pertama (SMP);
4. Usia Minimal 35 Tahun Maksimal 55 Tahun;

2.6.2 Sasaran Kerja

Berdasarkan Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Darat Nomor : SK 4898/KP.102/DRJD/2018 Tentang Pedoman Pengelolaan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri di Lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat pada Pasal 31 tentang Sasaran Kerja yaitu :

1. Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) wajib membuat Laporan Bulanan sebagai penilaian kinerja atas hasil pelaksanaan tugas;
2. Laporan Bulanan ditanda tangani oleh Pejabat Penilai setiap bulan N+1 paling lambat hari kerja ketujuh;
3. Laporan bulanan dibuat sesuai dengan format yang sudah ditetapkan.

2.6.3 Penilaian Kinerja

Berdasarkan Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Darat Nomor : SK 4898/KP.102/DRJD/2018 Tentang Pedoman Pengelolaan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri di Lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat pada Pasal 32 tentang Penilaian Kinerja yaitu :

1. Prestasi Kerja

- a. Memahami dan melaksanakan tugas yang diberikan;
- b. Menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana dengan sebaik-baiknya;

2. Perilaku Kerja

- a. Memiliki integritas dan etos kerja;
- b. Disiplin;
- c. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab;
- d. Semangat kerja;
- e. Menjaga suasana kerja.

2.6.4 Syarat Perpanjangan Kontrak Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN)

Berdasarkan Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Darat Nomor : SK 4898/KP.102/DRJD/2018 Tentang Pedoman Pengelolaan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri di Lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat pada Pasal 35 tentang Syarat Perpanjangan Kontrak yaitu : Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri yaitu :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



4 Penilaian Prestasi Kerja minimal baik;

5 Penilaian Sikap Kerja minimal baik;

6 Masih terdapat formasi PPNN;

7 Proses perpanjangan kontrak kerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri tanpa didahului dengan proses seleksi.

2.7 Pandangan Islam tentang Kinerja

Ayat yang harus menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah surat at-

Tawbah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan, katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nyapadamu apa yang telah kamu kerjakan”. Kata “i’malû” berarti beramallah. Kata ini juga bisa berarti “bekerjalah”.

2.8 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Kesimpulan
1	Maryono	Tenaga kontrak, manfaat dan permasalahannya	Dari peneliti ini harus dilakukan pengawasan dan pembinaan yang secara terus menerus dari departemen ketenagakerja kontrak untuk diperkejakan pada pekerjaan tetap di sebuah perusahaan.
2	Yuni Andriani	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian umum sekertariat daerah kabupaten garut	Ada terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian umum sekertariat Daerah Kabupaten Garut. Disiplin kerja terlaksana dengan cukup baik sehingga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



No	Nama	Judul	Kesimpulan
3	Chandra	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan terhadap kepuasan dan kinerja pegawai PD. Wonoagung Sejahtera di Gresik	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja, dimana dengan komitmen karyawan yang tinggi, berdampak positif terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Perbedaan dari penelitian penulis dengan penelitian terdahulu yang telah dibahas diatas ialah penulis lebih memfokuskan mengenai kinerja pegawai non pegawai negri (PPNPN) sebagai syarat perpanjangan kontrak pada Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah IV Riau-Kepri berdasarkan dari indikator yang penulis ambil bersumber dari peraturan direktur Jendral Perhubungan Darat berdasarkan dua indikator yaitu prestasi kerja dan kualitas kerja sebagai syarat perpanjangan kontrak.

2.8 Defenisi Konsep

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan yang mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan perbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu.

Maka dapat disimpulkan kinerja pegawai adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja dan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis atau perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi.

Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

2.9 Konsep Operasioanal

Referensi	Indikator	Sub indikator
Analisa Kinerja Pegawai Non Pemerintah Non Pegawai Negeri Sebagai Syarat Perpanjangan Kontrak (PPNPN) Pada Balai Pengelolaan Transportasi Darat (Bptd) Wilayah Iv Riau-Kepri Di Kota Pekanbaru Sumber: Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Darat Nomor: SK.4898/KP.102/DRJD/2018	1. Prestasi Kerja	a. Memahami dan melaksanakan tugas yang ditugaskan; b. Pegawai menggunakan sarana dan prasarana; c. Pegawai memelihara sarana dan prasarana;
	2. Perilaku kerja	a. Memiliki Integritas dan Etos Kerja; b. Displin; c. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab; d. Semangat kerja; e. Menjaga suasana kerja.



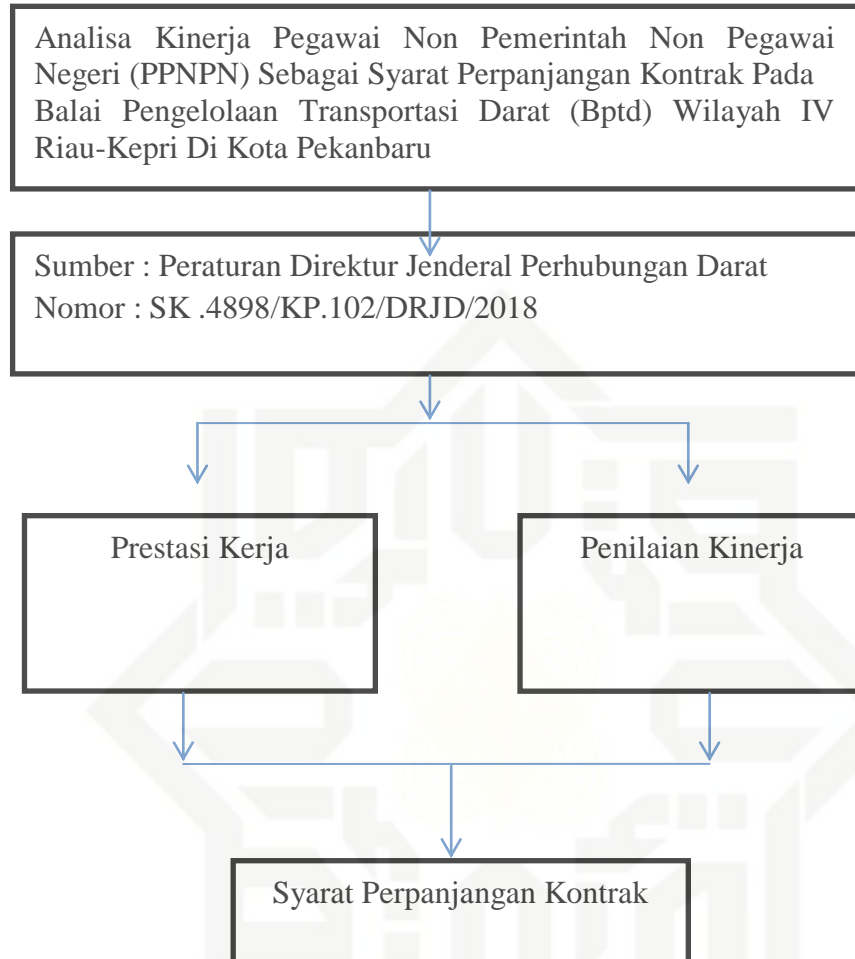
2.10 Kerangka Berfikir

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan pada Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Wilayah IV Riau - Kepulauan Riau pada tanggal 16 Juni 2021. Berlokasi di Jalan Cemara No 57, Sukamaju Kecamatan Sail, Pekanbaru, Riau

3.2 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah penelitian Kualitatif yaitu suatu proses pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan objek penelitian secara jelas dan lebih mendetail (komprehensif).

3.3 Sumber Data

Dalam penelitian ini teknis pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah

1. Data Primer

Yaitu merupakan data yang diperoleh secara langsung dari informan mengenai pendapat dan penilaian informan tentang kinerja Pegawai Non Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN).

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari kegiatan menelaah buku-buku maupun informasi-informasi lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diambil dari Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Wilayah IV Riau-

Kepulauan Riau Kota Pekanbaru untuk diolah dan dijadikan sebagai data untuk mendukung penelitian, berupa dokumen-dokumen literatur dan studi keperpustakaan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka atau dengan menggunakan telepon. Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpulan data atau pengumpulan data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi yang akan diperoleh. Wawancara tidak terstruktur adalah Wawancara ini bersifat bebas. Pada penelitian ini peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang pertanyaan-pertanyaan spesifik, namun hanya poin-poin penting dari masalah yang ingin digali dari informan. (Sugiono. 2011:157-160)

2. Observasi

Observasi dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara langsung kepada obyek penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen - dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi karangan/tulisan, buku, undang-undang, foto dan lain sebagainya.



3.5 Informan Penelitian

Subjek penelitian atau informan adalah orang yang diminta untuk memberikan keterangan tentang suatu fakta atau pendapat. Sebagaimana dijelaskan oleh Arikunto (2004:145) subjek penelitian adalah subjek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti. Jadi, subjek penelitian merupakan sumber informasi yang dicari untuk mengungkap fakta-fakta lapangan. Penentuan subjek penelitian digunakan memperoleh informasi yang dibutuhkan secara jelas dan mendalam. Dalam menyusun penelitian ini, penulis menggunakan unit analisa individu dan organisasi sebagai satuan yang diperhitungkan dalam penelitian.

Informan adalah orang yang dari lokasi penelitian yang dianggap paling mengetahui dan bersedia untuk dijadikan sumber informasi, bersedia bekerja sama mau diajak berdiskusi dan diajak bekerja sama untuk membahas hasil penelitian dan dapat memberi petunjuk kepada siapa saja, sehingga peneliti bisa mendapatkan informasi lebih mendalam tentang suatu masalah.

Peneliti menggunakan observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak.

Adapun yang menjadi informan yang akan memberikan keterangan tambahan demi pendapatan data yang utuh dalam penelitian adalah :

Tabel 3.1. Key Informan

No	Nama	Jabatan	Jumlah
1.	Didi Kiranawan, S.Sos, M.Si	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	1
2.	Demi Septi Haryanti, S.sos	Pengelola Tata Usaha	1
3.	Indriyanto, S,pd.I	Pengelola Kepegawaian	1
4.	Erwin Yendra S,pd.I	Pegawai PPNPN	1

Sumber: BPTD Wilayah IV

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kualitatif yang di ambil dari wawancara dan dokumentasi. Dan diklasifikasikan ke dalam kategori-kategori atas dasar persamaan jenis data tersebut kemudian antara satu data dengan data lainnya dihubungkan atau dibandingkan sehingga diperoleh gambaran yang utuh tentang masalah yang diteliti.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup transkrip hasil wawancara, reduksi data, analisis, interpretasi. Dari hasil analisa data yang kemudian dapat ditarik sebuah kesimpulan. Analisa deskriptif kualitatif ini diawali dengan pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, setelah data terkumpul dilakukan pengodean, selanjutnya penyajian data yang kemudian proses analisa dan diakhiri dengan sebuah kesimpulan.

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Balai Pengelolaan Transportasi darat Wilayah IV Riau-Kepri

Kantor Balai Penglolaan Tranporasi darat Wilayah IV ini berada di Jl. Cemara Kota Pekanbaru, sejak tahun 2017, pada mulanya kantor Balai Pengelolaan Transportasi darat Wilayah IV Riau-Kepri terletak di Jl. Lumba-Lumba kota Pekanbaru. Pegawainya berjumlah untuk ASN nya berjumlah 35 orang pegawai. Dan untuk pegawai PPNPN nya yaitu sekitar 66 orang. Di kantor ini ada beberapa unit atau perbidangnya, yaitu ada LLAJ (Lalu Lintas dan Angkutan Jalan), TSDP (Transporasi Sungai Danau Dan Perintis), SAPRAS (Sarana Prasarana Transporsi Jalan), dan TU (Tata Usaha) Administrasi Perkantoran). Bentuk awal Kementrian perhubungan yang saat ini bernama Departemen perhubungan yang lahir dalam kancah perjuangan adalah gabungan antara Departemen perhubungan dan Kementrian perhubungan yang dipimpin oleh seseorang Mentri Abikusno yang tidak berlangsung lama, karna Departemen perhubungan dan Departemen pekerjaan umum tidak lagi memberikan tugas seperti yang sebelumnya. Departemen perhubungan dan Departemen pekerjaan umum kemudian dipimpin dengan pejabat yang berbeda yaitu Departemen perhubungan yang di pimpin oleh Abdul Karim dan Departemen pekerjaan umum di bawah pimpinan Ir. Putuhena. Sesuai dengan nama yang di sandangnya. Departemen perhubungan mengurus masalah perhubungan.



Keinginan Belanda untuk menguasai kembali di Indonesia sangat jelas

terlihat ketika mereka melancarkan agresi militernya yang kedua pada tanggal 19 Desember 1948 dalam agresinya tersebut Belanda berhasil Yogyakarta dan menangkap Presiden Soekarno dan Wakil Presiden Hatta. Dalam kondisi darurat ini Dinas telegrap sebagai salah satu jabatan dalam Departemen perhubungan berhasil menjalankan tugas nya yang sangat berdampak penting bagi kelangsungan tegak nya Indonesia saat itu. Dinas telegrap berhasil mengirim berita terakhir ke Bukit Tinggi yang ditujukan kepada Mr. Sjafrudin Prawiranegara dari Presiden Soekarno yang isinya memberikan wewenang untuk membentuk suatu pemerintah darurat. Selanjutnya dibentuklah sebuah cabinet darurat dengan Mr.Syafrudin Prawinegara sebagai Perdana Menteri dan Ir Indratjaja sebagai Menteri Perhubungan dan merangkap sebagai Menteri Kemakmuran. Sejak awal kemerdekaan hingga pengakuan kedaulatan Belanda atas RIS tahun 1949, Departemen perhubungan memiliki wewenang untuk mengatur perhubungan laut, udara, darat, perkeretarian serta pos, telegraf dan telekomunikasi dan masing-masing sector tersebut di urus oleh jabatan-jabatannya sendiri yang berada di bawah struktur organisasi Departemen perhubungan.

Titik berat yang menjadi perhatian Departemen Perhubungan pada era 1945-1949 adalah perhubungan darat karena diantara beberapa sector perhubungan lainnya seperti laut maupun udara belum bias menjadi sarana optimal. Angkatan laut masih terbatas jalur operasinya karena sebagian besar wilayah lautan Indonesia dikuasai oleh tentara sekutu, termasuk Belanda sehingga hubungan internsuleradadalamkekuasaan mereka. Perkereta apian menjadi



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

perhatian utama dalam mengelola perhubungan darat pada masa itu karena jaringan angkutan darat lainnya seperti bus, truk, mobil dapat dikatakan tidak ada karena semua alat angkut bermotor masih dikuasai Jepang. Pembenahan perkereta apian sebagai sarana darat utama saat itu bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan sebab tingkat kerusakan kereta api cukup signifikan. Pada masa Demokrasi Liberal ini terjadi perubahan bagi Departemen Perhubungan secara kelembagaan, yaitu dibentuknya Departemen Perhubungan Laut pada masa Kabinet Djuanda. Dengan adanya departemen tersebut, maka urusan laut yang sebelumnya menjadi tanggung jawab Departemen Perhubungan, kini menjadi terpisah dan ditangani secara mandiri oleh Departemen Perhubungan Laut. Dalam rangka menguasai pelayaran secara menyeluruh, diputuskan bahwa sudah tibawaktunya bagi pemerintah untuk mendirikan perusahaan pelayaran. Oleh karena itu pada tahun 1952, Ir. Djuanda selaku Menteri Perhubungan menetapkan berdirinya PT Pelayaran Nasional Indonesia (Pelni) yang mulai beroperasi dengan 16 buah kapal milik Perpuska dan 45 kapal yang baru dibeli.

Berdasarkan Keputusan Presiden RI No. 153 tanggal 10 Juli 1959, Soekarno kemudian membentuk kabinet baru yang dikenal dengan sebutan Kabinet Kerja I. Dalam Kabinet Kerja I ini terjadi perubahan dalam struktur pemerintahan negara. Istilah Departemen Perhubungan tidak lagi digunakan dan sebagai gantinya dikenal dengan sebutan Kementrian Distribusi dengan J. Leimena menjabat sebagai Menterinya. Perubahan yang cukup signifikan bagi Departemen Perhubungan terjadi pada masa pemerintahan Demokrasi Terpimpin ini. Pada era ini, urusan perhubungan laut, udara, dan darat serta komunikasi tidak



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

lagi berada secara keseluruhan di bawah wewenang Departemen Perhubungan, tetapi terpecah-pecah kedalam beberapa Departemen yang baruter bentuk pada era tersebut. Nama Departemen Perhubungan dalam Kabinet Kerja I tidak lagi ada tetapi diganti dengan istilah Bidang Distribusi yang menangani perhubungan laut, perhubungan darat, pos, dan telekomunikasi, perhubungan udara serta perdagangan. Sedangkan pada Kabinet Kerja II, urusan perhubungan berada di bawah bidang Distribusi yang terdiridari Departemen Perhubungan Darat, Posdan Telekomunikasi, Departemen Perhubungan Laut, Departemen PerhubunganUdara, dan Departemen Perdagangan. Dalam Kabinet Kerja IV, istilah Bidang Distribusi diganti dengan Kompartemen Distribusi yang antara lain terdiridari Departemen Perhubungan Darat, Posdan Telekomunikasi, Departemen Perhubungan Laut dan Departemen Perhubungan Udara.

Sedangkan pada masa Kabinet Dwikora, perhubungan laut tidak lagi masuk dalam Kompartemen Distribusi tetapi dibentuk kompartemen sendiri yaitu Kompartemen Maritim yang meliputi Departemen Perhubungan Laut, Departemen Perikanan dan Pengolahan Produksi Hasil Laut, serta Departemen Industri Maritim. Perubahan terjadi lagi dalam Kabinet Dwikora yang Disempurnakan I, yaitu terpisahnya urusan pos dan telekomunikasi dengan perhubungan darat. Dalam cabinet ini dibentuk Departemen baru yaitu Departemen Pos dan Telekomunikasi dibawah Kompartemen Distribusi. Selanjutnya dalam susunan Kabinet Dwikora yang disempurnakan II kembali terjadi lagi perubahan. Urusan-urusan perhubungan yang sebelumnya didistribusikan dalam beberapa departemen, kini disatukan kembali dalam



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Departemen Perhubungan. Dalam masa awal Orde Baru Struktur Organisasi Departemen Perhubungan dalam Kabinet Pembangunan I, II, dan III adalah meliputi Menteri Perhubungan, Sekertaris Jenderal Departemen Perhubungan, Inspektoral Jenderal Departemen Perhubungan, Direktorat Jenderal Perhubungan Laut dan Direktorat Pariwisata Posdan Telekomunikasi. Lembaga Metereologi dan Geofisika berada di bawah Direktorat Perhubungan Udarasampai dengantahun 1972 karena pada tahun 1973 dipindahkan dari Direktorat Perhubungan Udara kedepartemen Perhubungan. Penataan demi penataan yang dilakukan dalam Departemen Perhubungan dengan menyesuaikan struktur dan citranya, sehingga menjadi lebih baik dan bermanfaat bagi bangsa dan negara. Konsolidasi yang dilakukan sejak tahun 1945 hingga sekarang menghasilkan sebuah Departemen yang besar.

Balai Pengelola TransportasiDarat yang selanjutnyadalam Peraturann Menteri ini disebut BPTD merupakan Unit Pelaksana Teknis dilingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepadaDirektur Jenderal Perhubungan Darat. BPTD dipimpin oleh Kepala, dan BPTD yang melaksanakan pengelolaan transportasi darat pada wilayah dengan karakteristik daratan yang terdapat pelayanan transportasi jalan, serta pelabuhan sungai, danau, dan penyeberangan komersial dan perintis, yang selanjutnya disebut BPTDTipeA.

Susunan Organisasi BPTD Wilayah IV Riau-Kepri terdiri atas :

- a. Subbagian Tata Usaha;
- b. Seksi Sarana dan Prasarana Transportasi Jalan;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- c. Seksi Lalu Lintas dan Angkutan Jalan;
- d. Seksi Transportasi Sungai, Danau, dan
- e. Penyeberangan Komersial dan Perintis; dan
- f. Kelompok Jabatan Fungsional.

4.2 Visi dan Misi Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Wilayah IV Provinsi Riau dan Provinsi Kepulauan Riau

4.2.1 Visi

Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Wilayah IV Provinsi Riau dan Provinsi Kepulauan Riau mengacu pada Visi Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Kementerian Perhubungan, yaitu:

“Menjadi organisasi pemerintah yang profesional, yang dapat memfasilitasi dan mendukung mobilitas masyarakat melalui suatu layanan transportasi darat yang menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dan berkeadilan, yang aman, selamat, mudah dijangkau, berkualitas, berdaya saing tinggi, dan terintegrasi dengan moda transportasi lainnya dan dapat dipertanggungjawabkan.”

4.2.2 Misi

Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Wilayah IV Provinsi Riau dan Provinsi Kepulauan Riau juga mengacu pada Misi Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Kementerian Perhubungan, yaitu:

1. Menciptakan sistem pelayanan transportasi yang aman, selamat, dan mampu menjangkau masyarakat dan wilayah Indonesia.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Menciptakan dan mengorganisasi transportasi jalan, sungai, danau dan penyeberangan serta perkotaan yang berkualitas, berdaya saing dan berkelanjutan.
3. Mendorong perkembangan industri transportasi darat yang transparan dan akuntabel.
4. Membangun prasarana dan sarana transportasi darat.

4.3. Tujuan dan Sasaran Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD)

Wilayah IV Provinsi Riau dan Provinsi Kepulauan Riau yaitu :

4.3.1 Tujuan dari Kementerian Perhubungan.

Rumusan tujuan merupakan dasar dalam menyusun pilihan-pilihan strategis pembangunan. Tujuan diturunkannya operasional dari masing-masing misi pembangunan Kementerian Perhubungan dengan memperhatikan visi. Tujuan dari pembangunan Kementerian Perhubungan sebagai berikut ;

1. Meningkatnya aksesibilitas masyarakat terhadap jasa layanan transportasi
2. Meningkatnya kinerja layanan transportasi
3. Meningkatnya keselamatan dan keamanan transportasi
4. Tercapainya restrukturisasi dan reformasi birokrasi di Kementerian Perhubungan
5. Terwujudnya penggunaan teknologi transportasi yang tepat guna, tepat sasaran, dan ramah lingkungan dalam layanan transportasi



4.3.2 Sasaran

dari Kementerian Perhubungan Darat yaitu merupakan representasi terukur dari tujuan yang hendak di capai untuk beberapa tahun kedepan, berikut ini sasaran kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Direktorat Jendral Perhubungan Darat adalah :

1. Meningkatkan kinerja pelayanan perhubungan
2. Meningkatkan kinerja pelayanan Transportasi Darat
3. Meningkatkan konektivitas Transportasi Nasional
4. Meningkatkan keselamatan Transportasi
5. Meningkatkan fasilitas dan layanan Transportasi Darat

4.4 Tipologi Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Wilayah IV Provinsi Riau dan Provinsi Kepulauan Riau, yaitu :

BPTD yang melaksanakan pengelolaan Transportasi Darat pada wilayah dengan karakteristik daratan yang terdapat pelayanan transportasi jalan, serta pelabuhan sungai, danau, dan penyebrangan komersial dan perintis, yang selanjutnya disebut BPTD Tipe A . Balai Pengelolaan Transportasi Darat yang dalam peraturan menteri ini disebut BPTD merupakan Unit pelaksana Teknisi di lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada dibawah dan tanggung jawab kepada Direktur Jendral Perhubungan Darat .

4.5 Tugas Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Wilayah IV Provinsi Riau dan Provinsi Kepulauan Riau, yaitu :

Melaksanakan pengelolaan lalu lintas dan angkutan jalan , sungai, danau dan penyebrangan serta penyebrangan pelabuhan pada penyebrangan yang



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diusahakan secara komersial dan pelabuhan yang belum diusahakan secara komersial.

Adapun penjabaran tugas di BPTD Wilayah IV Riau dan Provinsi Riau menurut Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 56 Tahun 2017 yaitu ;

A. Kepala Balai Pengelolaan Transportasi Darat Tipe A

Kepala Balai yang di pimpin oleh bapak ARDONO ,ATD,MT bertugas :

- a. Menyusun rencana, program, dan anggran Balai Pengelolaan Transportasi Darat, melaksanakan pembangunan, pemeliharaan, peningkatan,penyelenggaraan dan pengawasan.
- b. Melaksanakan kalibrasi peralatan pengujian berkala kendraan bermotor, dan memeriksa fisik rancangan pembangunan sarana angkutan jalan.
- c. Melaksanakan pengawasan teknis sarana lalu lintas dan angkutan jalan dijalan nasional.
- d. Mengelola urusan tata usaha , rumah tangga, kepegawaian, keuangan, hukum dan hubungan masyarakat.
- e. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang di berikan oleh pimpinan
- f. Melaksanakan penjaminan keamanan dan ketertiban, menyediakan dan mengusulkan sanksi administrasi terhadap pelanggran peraturan perundang-undangan di bidang lalu lintas dan angkutan sungai, danau, dan penyebrangan yang diusahakan secara komersial dan pelabuhan yang belum diusahakan secara komersial.



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- g. Melaksanakan pengaturan, pengendalian dan pengawasan angkutan sungai, danau dan penyebrangan komersial dan pelabuhan yang belum diusahakan.

B. Subbagian Tata Usaha

Kepala Subbagian Tata Usaha yang dipimpin oleh bapak DIDI K. SUKMA, S.Sos, M.Si bertugas ;

- a. Menyusun bahan rencana, program, dan anggaran
- b. Menyusun bahan pengelolaan urusan tata usaha
- c. Menyusun bahan pengelolaan rumah tangga
- d. Menyusun bahan pengelolaan urusan kepegawaian
- e. Menyusun bahan pengelolaan urusan keuangan
- f. Menyusun bahan evaluasi dan laporan
- g. Melaksanakan tugas kedinasan yang diberikan oleh pimpinan

C. Seksi Sarana dan Prasarana Transportasi Jalan

Kepala Seksi Sarana dan Prasarana Transportasi Jalan yang dipimpin oleh bapak IHWAN PRIHANTO, S.SiT, MMTr bertugas ;

- a. Menyusun bahan pembangunan, pemeliharaan, peningkatan, penyelenggaraan, dan pengawasan terminal penumpang tipe A
- b. Menyusun bahan pembangunan, pemeliharaan, peningkatan, penyelenggaraan, dan pengawasan terminal barang
- c. Menyusun dan mengawas unit pelaksana penimbangan kendaraan bermotor (UPPKB)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Menyiapkan bahan pelaksanaan kalibrasi peralatan pengujian berkala kendaraan bermotor,
- e. Menyiapkan bahan pelaksanaan pemeriksaan fisik ranca bangun sarana angkutan jalan,
- f. Melaksanakan tugas kedinasan yang diberikan pimpinan

D. Seksi Lalu Lintas dan Angkutan Jalan

Kepala Seksi Lalu Lintas dan Angkutan Jalan yang dipimpin oleh bapak

ERFIMON, S.SIT,MM bertugas :

- a. Menyusun bahan manajemen dan rekayasa lalu lintas jalan nasional
- b. Menyusun bahan pengawasan angkutan orang lintas batas negara dan/atau antar kota dan provinsi
- c. Menyusun bahan pengawasan angkutan orang tidak dalam trayek, dan angkutan barang
- d. Menyusun bahan peningkatan kinerja dan keselamatan lalu lintas dan angkutan jalan
- e. Melaksanakan tugas kedinasan yang ditugaskan pimpinan

E. Seksi Transportasi Sungai Danau dan Penyebrangan Komersial dan Perintis

Kepala Seksi Transportasi Sungai Danau dan Penyebrangan Komersial

dan Perintis yang dipimpin oleh RISKAN, AMd LLAJ,SE bertugas ;

- a. Menyusun bahan pembangunan, pemeliharaan, peningkatan, penyelenggaraan dan pengawasan pelabuhan penyebrangan



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Menyusun bahan peningkatan kinerja dan keselamatan lalu lintas dan angkutan sungai, danau dan penyebrangan
- c. Menyusunan bahan penyelenggaraan pelabuhan penyebrangan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial
- d. Menyusun bahan pelayanan jasa pelabuhan sungai, danau, penyebrangan
- e. Melaksanakan tugas kedinasan yang ditugaskan pimpinan

4.5 Tugas Pokok dan Fungsi Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD)

Wilayah IV Provinsi Riau dan Provinsi Kepulauan Riau yaitu :

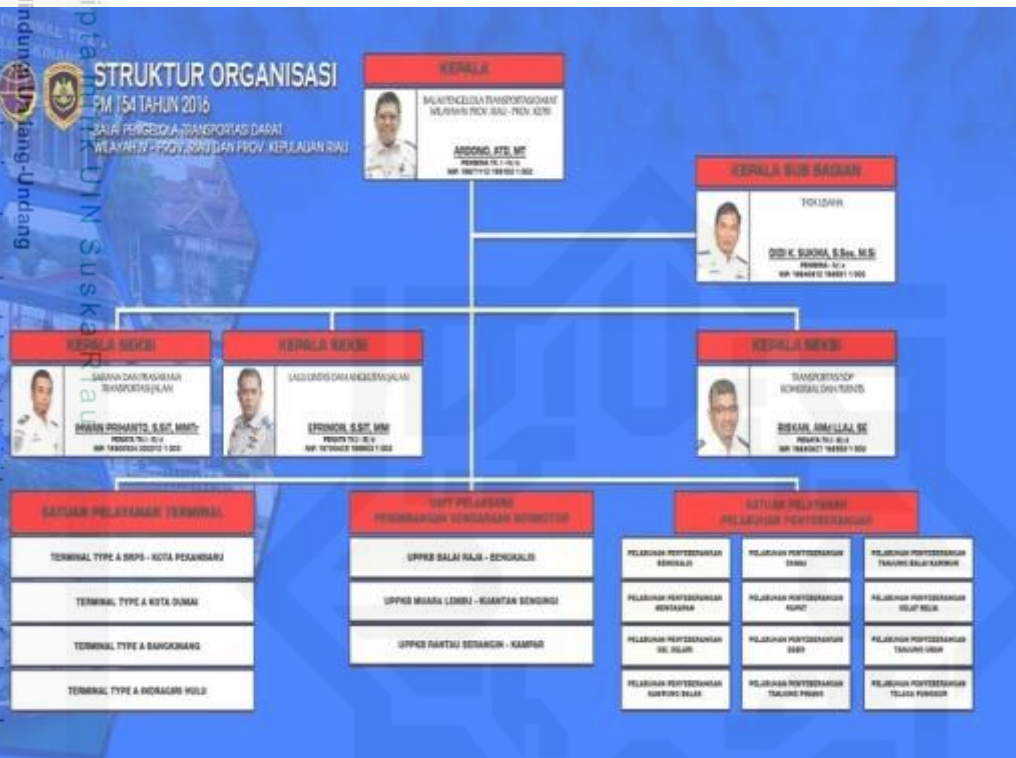
- a. Pelaksanaan Ketatausahaan
- b. Bidang Lalu Lintas Angkutan Jalan
- c. Bidang Transportasi Sungai Danau dan Penyebrangan Komersial dan Perintis
- d. Bidang Sarana dan Prasarana Transportasi Jalan



4.7 Struktur Organisasi BPTD Tipe A

Gambar 4.1
Struktur Organisasi

- Hak Cipta Dilindungi UIN Lang-Undang
1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari bab-bab sebelumnya maka dalam bab ini penulis akan menarik suatu kesimpulan dan memberikan saran-saran yang diharapkan akan memberikan manfaat bagi semua pihak umum dan Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah IV Provinsi Riau-Kepri.

6.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian mengenai Analisis Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negri (PPNPN) Sebagai Syarat Perpanjangan Kontrak Pada Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah IV Provinsi Riau-Kepri.

- a. Analisis Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negri (PPNPN) Sebagai Syarat Perpanjangan Kontrak Pada Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah IV Provinsi Riau-Kepulauan Riau. Hal ini dapat dilihat dari 2 indikator yang diambil dari Peraturan Jendral Perhubungan Darat Nomor: SK4898/KP.102/DRJD/2018 Tentang Pedoman Pengelolaan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negri (PPNPN) di Lingkungan Direktorat Jendral Perhubungan Darat yaitu Prestasi Kerja dan Perilaku Kerja. Dimana dua indikator ini sudah dijabarkan lebih terperinci di sub indikator yang menjadikan syarat perpanjangan kontrak di BPTD IV Riau-Kepri
- b. Masih terdapat beberapa hambatan pegawai ppnnpn tidak bisa memperpanjang kontraknya, adapun hambatannya seperti :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. kedisiplinan, kedisiplinan dimaksud disini yaitu pegawai dapat melakukan pekerjaannya berdasarkan kedisiplinan , karena dengan disiplin para pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam bekerja.
- b. Melanjutkan Pendidikan, melanjutkan pendidikan dimaksud disini adalah jika ada para pegawai yang ingin melanjutkan sekolah nya seperti melanjutkan pendidikan Sekolah Tinggi Transportasi Darat (STTD) ataupun melanjutkan pendidikan S1 maka secara hormat kontrak para pegawai PPNPN akan di berhentikan.
- c. Terakit Kriminal, terkait kriminal disini bisa disebut juga tindak pidana yang dapat mencemarkan nama baik instansi, seperti kasus penyalahgunaan narkoba di dalam atau diluar jam kerja, dan kasus pencurian atau pun penyalahgunaan uang yang bersumber dari instansi terkait. Maka secara tidak hormat kontrak PPNPN akan di berhentikan dengan surat gugatan.
- d. Ketersediaan Dana, ketersediaan dana disini sangat berpengaruh dalam proses perpanjangan kontrak, karna dana yng sudah dikeluarkan sudah ada anggaran setiap tahunannya.karena dengan adanya ketersediaan dana itulah bisa mengeluarkan gaji para PPNPN tersebut.
- e. Maka dapat peneliti simpulkan bahwa penilaian kinerja di BPTD IV Riau-Kepri itu dinilai oleh Kepala BPTD IV langsung dengan proses berdasarkan peraturan Menteri Perhubungan



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
Star Islamic University of Sultan Yarif Kasim Riau

SK4898/KP.102/DRJD/2018 tentang pengelolaan pegawai PPNP di BPTD IV Riau-Kepri yang sudah peneliti jelaskan di bab sebelumnya.

6.2 Saran

Adapun saran penulis mengenai analisis kinerja pegawai PPNP sebagai syarat perpanjangan kontrak Pada Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah IV Provinsi Riau-Kepri adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pegawai agar lebih memperhatikan hasil kerja secara kualitas karena hasil kerja kualitas sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, selain itu juga sangat penting karna termasuk salah satu aspek penilaian untuk memperpanjang kontrak.
2. Diharapkan kepada pegawai untuk lebih memperhatikan penggunaan waktu dalam bekerja agar setiap pekerjaan selesai tepat waktu dan tidak mengganggu pekerjaan berikutnya.
3. Diharapkan kepada pegawai untuk lebih disiplin dalam bekerja dan mentaati segala peraturan yang berlaku
4. Diharapkan kepada pegawai lebih bisa untuk bekerja sama karena dengan kerja sama akan lebih membantu menyelesaikan tugas lebih efektif serta efisien dan diharapkan kepada seluruh pegawai baik itu atasan maupun staff pegawai bisa menjalin hubungan baik yang bersikap kekeluargaan agar menghindari terjadinya konflik.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Dan Terjemahannya

Jurnal/Skripsi

Intan Retnosari, Leonardo Budi, Andi Tri Haryono, 2016, *Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kopersasi dan Careel Path Terhadap Corporate performance Dengan Kinerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening*, Semarang, Jurnal of management, Vol.2, No.2

Endang Sugiarti, 2018, *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat*, Jurnal Kreatif, Vol.6

Yudi Prasetyo, Leonardo B. H, Heru Wulan, 2014, *Sistem Kerja Kontrak, Gaya kepemimpinan Dan Kopersasi Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MNC Kabel Medicom*, Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

Sari Marlani, 2016, *Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Linerja Karyawan*, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Jurnal Buana Akutansi, Vol 1 No.1

S. Sugijono, 2015 *Penilaian kinerja dalam Menajemen Sumberdaya alam.* <https://jurnal.polines.ac.id>, Yogyakarta

Maryam Dunggio, 2019, *Pengaruh Sistem Tenaga Kerja Kontrak Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Erha Clinic*, Ekonomi Bisnis, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Vol.16, No.2

Saeful Bahri, 2019, *Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Terhadap Kinerja Karyawan*, repository.uinbanten.ac.id

Yatipai Theodora, Montolalu Jhon, Kaparang Gerson Sonny, 2015, *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado*, Manado, Jurnal Administrasi Bisnis

Patmarina Hepiana, Erisna Nuria, 2012, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang diMediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung*, Bandar Lampung, Jurnal Manajemen Bisnis Vol.3, No.1

Sujianto, 2017, *Pengaruh Integritas Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kebijakan Pimpinan Dan dampaknya Terhadap Kinerja Di Lingkungan Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Batu*, Malang, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.2 No.2



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Alwi.Muh,Sylvana Andi, Risnashari,2016,*Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Terhadap Keefektifan Organisasi Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Makasar*,Makasar,Jurnal Analisis dan Pelayanan Publik ,Vol.2,No.1

Rahmawati Pima Nela, Swasto Bambang, Prasetya Arik,2014,*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*,Malang,Jurnal Administrasi Bisnis,Vol.8 No.2

Hasibuan, M P.2009. *Managemen Sumber Daya Manusia* . : Bumi Aksara

Margareta, M. P.2013.*Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sario Kota Manado*.Jurnal System. Vol.1 No.4

Shannon, Lucky.2015. *Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*.Jurnal EMBA, No.3 No.2

Kiki Ernawati.2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Siti Aisyah Madiun Tahun. Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Bhakti Husada Mula Mediun. Mediun.*

http://repository.uin-suska.ac.id/8200/1SKRIPSI%20NURHIKMA%20PUTRI_pdf

<http://repository.uin-suska.ac.id/14294/>

<http://repository.uin-suska.ac.id/18271/>

DOKUMEN

Peraturan Direktur Jendral Perhubungan Darat Nomor :

SK.4898/KP.102/DRJD/2018

SK/KP.108/II/17/BPTD-IV/2018

SK/KP.102/I/8/BPTD-IV/2019



Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai

Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 154 2016 Organisasi Dan Tata Kerja Balai Pengelolaan Transportasi Darat

Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 56 Tahun 2017 Tentang Jabatan Dan Uraian Jenis Kegiatan Jabatan Di Lingkungan Unit Pelaksana Teknis DiRektorat Jendral Perhubungan Darat Kementerian Perhubungan

UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- Hal-hal yang harus diperhatikan dalam penulisan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
1. Dilarang menyalin atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

Analisis Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (Pnpn) Sebagai Syarat Perpanjangan Kontrak Pada Balai Pengelolaan Transportasi Darat (Bptd) Wilayah Iv Riau-Kepri Di Kota Pekanbaru

Nama : Chania Alfiana

Nim : 11770523579

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Menyangkut tentang analisis kinerja pegawai sebagai syarat untuk perpanjang kontrak pegawai pemerintah non pegawai negeri (ppnpn)di balai pengelolaan transportasi darat wilayah IV Riau-kepri

(Prestasi kerja)

1. Apakah para pegawai PPNNP dapat memahami dan melaksanakan tugas yang ditugaskan berdasarkan SOP yang sudah ditetapkan oleh BPTD ?
2. Apakah pegawai bisa menggunakan dengan baik sarana dan prasarana yang telah disediakan BPTD ?
3. Apakah pegawai PPNNP bisa memelihara sarana dan prasarana yang telah disediakan BPTD ?
4. Apakah selama ini para pegawai PPNNP telah memberikan hasil kinerja yang baik untuk BPTD ?
5. Prestasi apa saja yang selama ini pegawai PPNNP berikan kepada BPTD ?

(Prilaku kerja)

1. A. Integritas adalah bertidak konsisten untuk mencapai sebuah tujuan
B. Etos kerja adalah sikap kepribadian atau sebuah semangat kerja
 1. Bagaimana upaya yang dilakukan pegawai PPNNP dalam meningkatkan integritas nya dalam bekerja ?
 2. Bagaimana cara pegawai meningkat kan etos kerja (semangat) dalam menjalankan pekerjaannya ?
 3. Disiplin. Bagaimana tingkat kedisiplinan pegawai PPNNP dalam dunia kerja ?
 4. Apakah para pegawai PPNNP melaksanakan tugas kedinasan nya dengan penuh tanggung jawab ? contoh tanggung jawab yang dilakukan PPNNP itu seperti apa?



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Apakah ada reward atau hadiah dari pihak BPTD untuk para pegawai PPNNP yang berhasil bekerja dan bisa membagikan serta mengharumkan nama baik BPTD ?
6. Bentuk semangat seperti apa yang dimiliki pegawai PPNNP dalam melaksanakan pekerjaannya ?
7. Bagaimana sikap dan cara pegawai PPNNP dalam menjaga suasana kerja agar tetap aman dan kondusif ?
8. Apa saja syarat-syarat perpanjangan kontrak untuk pegawai PPNNP ?
9. Dan apa saja hal yang menjadikan kendala kontrak PPNNP tidak bisa dilanjutkan ?
10. System kinerja yang bagaimanakah yang diharapkan oleh BPTD agar para pegawai PPNNP bisa dikatakan berhasil dalam sebuah kinerjanya?
11. Berapa lama masa kontrak pegawai PPNNP diBPTD ?



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrandt No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampar - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonso@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII.I/PP.00.9/2170/2021 Pekanbaru, 29 Maret 2021 M
 Sifat : Biasa 15 Sya'ban 1442 H
 Lampiran : -
 Perihal : Bimbingan Skripsi

Kepada
 Yth. Virna Museliza, S.E., M.Si.
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa:

Nama : Chania Alfiana
 NIM : 11770523579
 Jurusan : Administrasi Negara
 Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/menyusun Skripsi dengan judul: "**Analisis Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) Sebagai Syarat Perpanjangan Kontrak Pada Balai Pengelolaan Transportasi Darat (BPTD) Wilayah IV Riau-Kepri Di Kota Pekanbaru**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

a.n Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan
 Pengembangan Lembaga,

Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS, SE, M.Si, Ak, CA
 NIP. 19751112 199903 2 001

Tembusan:
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau



: Un.04/F.VII/PP.00.9/1907/2021
: Biasa
: -
: Izin Riset

Pekanbaru, 18 Maret 2021 M
4 Sya'ban 1442 H

Kepada
Yth. Direktorat Jenderal Perhubungan Darat
Balai Pengelolaan Transportasi Darat
Wilayah IV - Provinsi Riau dan Provinsi Kepulauan Riau
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Chania Alfiana
NIM. : 11770523579
Jurusan : Administrasi Negara
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Analisis Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN)
Sebagai Syarat Perpanjangan Kontrak Pada Balai Pengelolaan Transportasi
Darat (BPTD) Wilayah IV Riau-Kepri Di Kota Pekanbaru" Untuk itu kami
mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada
mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,

Dr. Drs. H. Mub. Said HM, M.Ag, MPA
NIP. 19620512 198903 1 003

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tujuhmadani Tampun - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562052
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonso@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/4317/2020
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Pra Riset

Pekanbaru, 15 Desember 2020 M
29 Rabiul Akhir 1442 H

Kepada
Yth. Kepala Kantor
Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Riau
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Chania Alfiana
NIM : 11770523579
Jurusan : Administrasi Negara
Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan Pra Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Analisis Hubungan Status dan Kinerja karyawan di Balai Pengelolaan
Transportasi Darat (BPTD) Wilayah IV Riau Kepri" Untuk itu kami mohon
kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada
mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. H. M. Said HM, M.Ag, MM

198003 1 003

PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU
Email : dpmpptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/0
T E N T A N G



1.04.02.01

PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.VIWP.00.9/2021 Tanggal 18 Maret 2021, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

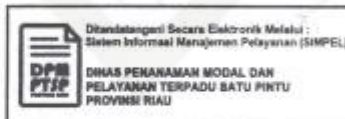
- | | |
|----------------------|--|
| 1. Nama | : CHANIA ALFIANA |
| 2. NIM / KTP | : 11770523579 |
| 3. Program Studi | : ILMU ADMINISTRASI NEGARA |
| 4. Jenjang | : S1 |
| 5. Alamat | : PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : ANALISA KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH NON PEGAWAI NEGERI (PPNP)
SEBAGAI SYARAT PERPANJANGAN KONTRAK PADA BALAI PENGELOLAAN
TRANSPORTASI DARAT (BPTD) WILAYAH IV RIAU-KEPRI DI KOTA
PEKANBARU |
| 7. Lokasi Penelitian | : BALAI PENGELOLAAN TRANSPORTASI DARAT WILAYAH IV RIAU-KEPRI KOTA
PEKANBARU |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sepenuhnya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 31 MAI 2021



Dikirim :
 Dikirim Kepada Yth :
 Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
 Yang Bersangkutan

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
1. Dilarang menggunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- a. Penyalinan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN DARAT
BALAI PENGELOLA TRANSPORTASI DARAT
WILAYAH IV – PROVINSI RIAU DAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

JL. CEMARA NO. 57, SUKAMAJU,
KEC. SAIL, PEKANBARU, 28132

TELP : (0761) 8406092
EMAIL : bptdriaukepri@gmail.com

FAX : (0761)

SURAT KETERANGAN PRA RISET

Nomor : KP. 004/ VI / 7 /BPTD-IV/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DIDI KIRANAWAN SUKMA, S.Sos.M.Si

Jabatan : KASUBBAG TATA USAHA

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa yang tersebut di bawah ini :

Nama : CHANIA ALFIANA

NIM : 11770523579

Jurusan : Administrasi Negara

Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau

Alamat : Muara Jalai kabupaten Kecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar

Benar telah mengadakan penelitian di Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah IV Provinsi Riau dan Provinsi Kepulauan Riau pada Tanggal 19 Maret 2021, guna melengkapi Riset pengumpulan data untuk Bahan Skripsi Dengan judul SKRIPSI : ANALISIS KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH NON PEGAWAI NEGERI (PPNPN) SEBAGAI SYARAT PERPANJANGAN KONTRAK DI BALAI PENGELOAAN TRANSPORTASI DARAT WILAYAH IV RIAU-KEPRI.

Demikian surat keterangan ini saya buat dengan sebenarnya, agar dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : PEKANBARU
Pada tanggal : 27 Juni 2021



KEPALA SUB BAGIAN TATA USAHA

DIDI KIRANAWAN SUKMA, S.Sos. M.Si
NIP. 19640812 198501 1 002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekosos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/4317/2020
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Pra Riset

Pekanbaru, 15 Desember 2020 M
29 Rabiul Akhir 1442 H

Kepada
Yth. Kepala Kantor
Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Riau
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Chania Alfiana
NIM : 11770523579
Jurusan : Administrasi Negara
Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan Pra Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Analisis Hubungan Status dan Kinerja karyawan di Balai Pengelolaan
Transportasi Darat (BPTD) Wilayah IV Riau Kepri" Untuk itu kami mohon
kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada
mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,


Dekan, M. Ag, MM
196205121990031003

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak



UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU
 Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSPINON IZIN-RISET/0
 TENTANG

PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI



1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.VIII/PP.00.9/2021 Tanggal 18 Maret 2021, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

- | | |
|----------------------|--|
| 1. Nama | : CHANIA ALFIANA |
| 2. NIM / KTP | : 11770523579 |
| 3. Program Studi | : ILMU ADMINISTRASI NEGARA |
| 4. Jenjang | : S1 |
| 5. Alamat | : PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : ANALISA KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH NON PEGAWAI NEGERI (PPNPN) SEBAGAI SYARAT PERPANJANGAN KONTRAK PADA BALAI PENGELOLAAN TRANSPORTASI DARAT (BPTD) WILAYAH IV RIAU-KEPRI DI KOTA PEKANBARU |
| 7. Lokasi Penelitian | : BALAI PENGELOLAAN TRANSPORTASI DARAT WILAYAH IV RIAU-KEPRI KOTA PEKANBARU |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 31 Mei 2021



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :
 Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)

DINAS PENANAMAN MODAL DAN
 PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 PROVINSI RIAU

Disusun :

Dipaparkan Kepada Yth :

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
 Yang Bersangkutan



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BIOGRAFI PENULIS

Chania Alfiana, dilahirkan di kota Pekanbaru pada tanggal 3 April 2000. Anak dari Bapak Chandra dan Ibu Yanti Kurniati, merupakan anak pertama dari empat bersaudara. Selama hidup, penulis telah menyelesaikan beberapa pendidikan SD di SDN 002 Muara Jalai Kecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar pada Tahun 2011. Melanjutkan sekolah SMPN 2 Bangkinang Kota Kabupaten Kampar pada tahun 2014. Lalu melanjutkan sekolah SMAN 1 Kampar utara pada tahun 2017, setelah menempu pendidikan selama 12 tahun, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di UIN Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu sosial Program Studi Administrasi Negara S-1. Pada tahun 2020 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan Di Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah IV Provinsi Riau-Kpeulauan Riau (BPTD IV). Kemudian pada tahun yang sama penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Ridan Permai Bangkinang kota Kabupaten Kampar. Kemudian penulis melaksanakan ujian seminar Proposal pada bulan Januari 2021, kemudian penulis mengikuti ujian Skipsi pada tanggal 6 juli 2021 dengan Judul *Skipsi* “ **Analisis Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negri (PPNPN) Sebagai Syarat Perpanjangan Kontrak Di Balai Pengelolaan Transportasi Darat (BPTD) Wilayah IV Riau-Kepri** ” dan dinyatakan lulus dan berhak menyandang Gelar S.sos.

UIN SUSKA RIAU